



EUROPÄISCHE UNION

Information | Good Practice | Unterstützung

Microcredentials in Erasmus+

www.na-bibb.de/vet-team

Nationales
VET-Team

Beratung – Schulung – Transfer

Jean Monnet
Sport
Jugend
Hochschulbildung
Schulbildung
Erwachsenenbildung

Erasmus+

Enriching lives, opening minds.

Berufsbildung

Nationale Agentur
beim Bundesinstitut
für Berufsbildung

NABİBB
BILDUNG FÜR EUROPA

Microcredentials in Erasmus+

Information – Good Practice – Unterstützung

Inhalt

Einleitung.....	2
I. Kontext und Grundlagen von Microcredentials in Erasmus+	3
I.1 Hintergrund	3
I.2 Was sind Microcredentials?	4
I.3 Microcredentials für „upskilling“ und „reskilling“	5
II. Good Practice – Microcredentials in Erasmus+-Projekten	6
II.1 Was können Sie von den Good-Practice-Beispielen erwarten?	6
II.2 Die Good-Practice-Beispiele.....	7
III. Unterstützung	17
III.1 Lernergebnisorientierung als Grundlage von Microcredentials	17
III.2 Entwicklung und Umsetzung von Microcredentials	17
III.3 Standards und Anerkennung.....	18
III.4 Netzwerke und Plattformen.....	19
Resümee: Überlegungen für die Entwicklung von Microcredentials	20
Quellenverzeichnis	22

Einleitung

„Microcredentials“ sind Nachweise über die Lernergebnisse, die eine Lernende /ein Lernender im Rahmen einer weniger umfangreichen Lerneinheit erzielt hat. [...]

Quelle: Empfehlung des Rates (EU) 2022/C 243/02 vom 16. Juni 2022 über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit, Amtsblatt der Europäischen Union (ABl. EU) C 243 vom 27.6.2022, S. 14

In Folge dieser Empfehlung sind Microcredentials (MC) aus der bildungspolitischen Diskussion in Europa nicht mehr wegzudenken. Zahlreiche Erasmus+-Projekte mit dem Schwerpunkt Microcredentials wurden seitdem ins Leben gerufen. Doch finden sich Erasmus+-Projekte mit wesentlichen Elementen von Microcredentials bereits vor Veröffentlichung der Empfehlung vom Juni 2022. Oft verwenden diese „Pioniere“ den Begriff Microcredentials gar nicht. Vielmehr ist von „Units“, „Modulen“ oder „Kleineren Einheiten von Lernergebnissen“ und ähnlichem die Rede. Gleichwohl können Sie auch diesen Projekten Anregungen für die Entwicklung von Microcredentials entnehmen.

Wieso Microcredentials?

Überall dort, wo kurzfristig flexible und praxisnahe Kompetenzen benötigt werden, haben sich Microcredentials bewährt: in Lernaufenthalten im Ausland, im Rahmen des lebenslangen Lernens Erwachsener, bei der Kompetenzanpassung zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit Geringqualifizierter sowie in der strategischen Personalentwicklung zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Zertifizierbare, flexibel einsetzbare kleinere Einheiten von Lernergebnissen werden in all diesen Bereichen erfolgreich eingesetzt.

An wen richtet sich diese Broschüre?

Diese Broschüre richtet sich an Einrichtungen beruflicher Bildung, die sich im Rahmen von Erasmus+-Partnerschaften und -Kooperationen oder im transnationalen Mobilitätskontext mit Microcredentials befassen möchten. Sie informiert über Grundzüge von Microcredentials, zeigt Good Practice auf und unterstützt bei der Entwicklung und Umsetzung.

Wie können Sie diese Broschüre nutzen?

- Teil I vermittelt relevante Informationen zum Kontext und zu Grundlagen von Microcredentials. Was sind sie nach der EU-Definition? Wo ist ihr Einsatz sinnvoll?
- Teil II zeigt anhand von Good-Practice-Beispielen von Erasmus+-Projekten, für welche unterschiedlichen Zwecke Microcredentials eingesetzt werden können.
- Teil III bietet Unterstützung durch Hinweise auf Leitfäden, Netzwerke, Templates sowie Links zu weiteren Informationsquellen.
- Ein abschließendes Kapitel resümiert die zentralen Aspekte für die Entwicklung qualitativ hochwertiger Microcredentials.

I. Kontext und Grundlagen von Microcredentials in Erasmus+

I.1 Hintergrund

Herausforderungen und europäische Antwort

Die Berufsbildung in Europa verändert sich kontinuierlich: Die grüne und digitale Transformation, der beschleunigte technologische Wandel sowie globale Krisen – Pandemien oder geopolitische Konflikte – stellen neue Anforderungen an Qualifikationen und somit auch an die Art des Lernens und den Nachweis des Erlernten dar. Zugleich verschärft der europaweit zunehmende Fachkräftemangel den Handlungsdruck auf die Bildungssysteme, die Lernenden schneller und zielgerichteter auf neue Kompetenzbedarfe vorbereiten.

Als eine Antwort darauf hat der Rat der EU im Juni 2022 die Empfehlung für einen europäischen Ansatz zu Microcredentials verabschiedet. Ziel ist es, lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit durch Anerkennung kleiner, zertifizierbarer Lerneinheiten zu fördern. Diese Empfehlung baut auf langjährigen europäischen Entwicklungen auf.

i Meilensteine auf dem europäischen Weg zu Microcredentials

seit 2000	Kopenhagen-Prozess zur Schaffung eines europäischen Raums des lebenslangen Lernens
seit 2000	Perspektivwechsel zu Lernergebnissen: „Shift to Learning Outcomes“, Cedefop 2009)
2004 - 2008	Entwicklung europäischer Transparenzinstrumente wie <i>Europass</i> (Start 2005), <i>EQR</i> (Start 2008), <i>EQAVET</i> (Start 2009)
2020 – 2025	European Skills Agenda
Juni 2022	Empfehlung des Rates über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit
...und darüber hinaus...	
ab 2025	Union of Skills

Microcredentials – global

Microcredentials sind nicht auf den europäischen Bildungsraum oder auf Einrichtungen der Berufsbildung beschränkt. Besonders im Hochschulbereich haben sie sich seit den 2000er-Jahren als Teil eines neuen internationalen Bildungsmarktes etabliert – etwa durch internetbasierte Lernangebote, wie die MOOCs (Massive Open Online Courses).

Angelsächsische Bildungssysteme (z. B. Australien, Kanada, Südafrika, Neuseeland, USA) haben diesen Markt früh erschlossen. Auch internationale Organisationen wie UNESCO, OECD, ETF und ILO treiben die Entwicklung voran.

In Europa begann die Auseinandersetzung mit Microcredentials also vergleichsweise spät. – Doch haben europäische Forschungsinstitute und vor allem das Cedefop bereits im Vorfeld der Empfehlung des Rates von 2022 eine Reihe von Studien und Publikationen rund um Microcredentials initiiert.

I.2 Was sind Microcredentials?

Die Diskussion der Frage „Was sind Microcredentials?“ wird europaweit und global lebhaft geführt. Da der Fokus dieser Broschüre auf Erasmus+ Berufsbildung liegt, orientiert sie sich an der Definition der EU-Ratsempfehlung von 2022:

Microcredentials – Definition der EU (Auszug)

„Microcredentials“ sind Nachweise über die Lernergebnisse, die eine Lernende bzw. ein Lernender im Rahmen einer weniger umfangreichen Lerneinheit erzielt hat. Diese Lernergebnisse werden anhand transparenter und eindeutig definierter Kriterien beurteilt. Lernerfahrungen, die zum Erhalt von Microcredentials führen, sind so konzipiert, dass sie den Lernenden spezifische Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen vermitteln, die den gesellschaftlichen, persönlichen, kulturellen oder arbeitsmarktbezogenen Bedürfnissen entsprechen. [...] Sie werden durch eine Qualitätssicherung gestützt, die sich an den im jeweiligen Sektor oder Tätigkeitsbereich vereinbarten Standards orientiert. [...]

Quelle: Rat der Europäischen Union (2022), Seite 14.

Kernelemente von Microcredentials

Microcredentials basieren auf klar definierten Lernergebnissen. Diese beschreiben, was Lernende nach einem Lernprozess wissen, verstehen und anwenden können. Lernergebnisse sind grundsätzlich unabhängig vom Lernort, der Lerndauer oder der gewählten Lernmethode. Mehrere zusammenhängende Lernergebnisse können zu *Einheiten von Lernergebnissen* gebündelt werden, die eine strukturierte und kohärente Kompetenzbeschreibung ermöglichen. Sie können bewertet und zertifiziert werden.

Die *Bewertung* eines Microcredentials erfolgt auf der Grundlage transparenter Kriterien, etwa durch Prüfungen, Portfolios oder beobachtungsbasierte Verfahren. Um Verlässlichkeit und Vergleichbarkeit sicherzustellen, unterliegen Microcredentials einer systematischen *Qualitätssicherung* – beispielsweise entlang des EQAVET-Zyklus mit seinen Schritten Planung, Durchführung, Bewertung und Weiterentwicklung.

Für die *Anerkennung* von Microcredentials sind gemeinsame *Standards* entscheidend, in erster Linie die Standards der EU-Ratsempfehlung. Sie können sich gemeinsam mit Ihren Projektpartnern aber auch für andere Standards entscheiden.

Ausführlichere Informationen und Unterstützung bei der Anwendung dieser Kernelemente finden Sie in der „Roadmap Lernergebnisorientierung“ und weiteren Leitfäden des Nationalen VET-Teams unter www.na-bibb.de/Lernergebnisse-und-Qualität.¹



¹ Siehe auch Teil III,1 dieser Broschüre.

I.3 Microcredentials für „upskilling“ und „reskilling“

Durch die in Abschnitt I.2 beschriebenen Kernelemente eignen sich Microcredentials besonders gut, um auf „gesellschaftliche, persönliche [...] oder arbeitsmarktbezogene Bedürfnisse“ (vgl. ABl. EU C 243/02, S. 14, 2022) zu reagieren. Als ein Verfahren des *Upskilling* und *Reskilling* von Kompetenzen leisten sie dabei die notwendige Unterstützung.

- *Gesellschaftlich*: soziale Inklusion, gesellschaftliche Teilhabe und demokratische Mündigkeit fördern / horizontale Prioritäten von Erasmus+ unterstützen.
- *Arbeitsmarktbezogen*: durch *Upskilling* und *Reskilling* Kompetenzengpässe ausgleichen / dem Fachkräftemangel begegnen.
- *Persönlich*: durch *Upskilling* und *Reskilling* Beschäftigungsfähigkeit bewahren und herstellen / lebenslanges Lernen fördern.

Upskilling: Erweiterung und Aktualisierung vorhandener Kompetenzen zur Bewältigung neuer Anforderungen im bestehenden Berufsfeld.

Quelle: Europäische Kommission (2020), Seite 3.

Reskilling: Erwerb neuer Kompetenzen zur Vorbereitung auf eine andere berufliche Rolle oder ein neues Tätigkeitsfeld.

Quelle: OECD (2019), Seite 46.

Microcredentials bieten eine flexible Möglichkeit², Kompetenzlücken zu schließen – besonders dann, wenn der Qualifikationsbedarf von Unternehmen und das vorhandene Bildungsangebot nicht zusammenpassen. Das zeigt sich etwa beim Fachkräftemangel: Viele Branchen benötigen kurzfristig spezifische Fähigkeiten, die formale Bildungswege oft nicht schnell genug vermitteln können.

Für Beschäftigte wie Arbeitslose können Microcredentials deshalb ein wirksames Instrument sein, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu stärken. Sie ermöglichen es, gezielt neue, arbeitsmarkt-relevante Kompetenzen zu erwerben und sichtbar zu machen – etwa, um sich auf neue Aufgaben vorzubereiten oder den (Wieder-)Einstieg zu erleichtern.

² Microcredentials sind jedoch nur *eine* Möglichkeit; auch andere Weiterbildungsformate und betriebliche Lernangebote können die Lücke zwischen Kompetenzbedarf und -angebot wirksam schließen.

II. Good Practice – Microcredentials in Erasmus+-Projekten

Der Blick auf Good-Practice-Beispiele in Erasmus+-Projekten der Leitaktion 2 (KA2) illustriert das breite Spektrum an Anwendungsmöglichkeiten von Microcredentials. Unter den hier aufgeführten Beispielen finden sich etliche „Pioniere“, also Projekte, die bereits vor dem Erscheinen der Empfehlung von 2022 zu kleineren Lerneinheiten gearbeitet haben. In manchen dieser Projekte ist noch gar nicht explizit von Microcredentials die Rede, sondern von Modulen, Units, kleineren Lerneinheiten, Badges.

Bei der Darstellung der Projekte kommt es weniger darauf an, dass sie die in der EU-Definition gefassten Elemente von Microcredentials *vollständig* enthalten. Vielmehr wird beispielhaft aufgezeigt, welche Funktionsweisen mit einzelnen Elementen verbunden sind.

II.1 Was können Sie von den Good-Practice-Beispielen erwarten?

Erasmus+ Leitaktion 2 (KA2) fördert die internationale Zusammenarbeit, den Austausch und die Entwicklung innovativer Ansätze zwischen Organisationen. Dazu gehört auch die Arbeit an Microcredentials in transnationalen Netzwerken. Alle ausgewählten Good-Practice-Beispiele wurden im Rahmen dieser Förderlinie umgesetzt und zeigen, wie Partner aus unterschiedlichen Berufsbildungssystemen grenzüberschreitend nutzbare Microcredentials oder vergleichbare Einheiten von Lernergebnissen entwickeln.

i Was ist bei der Zusammenarbeit mit transnationalen Partnern zu beachten?

Die Systeme beruflicher Bildung in den Ländern Europas unterscheiden sich, auch im Hinblick auf ihre Nähe zum Konzept der Microcredentials. Während modular ausgerichtete Berufsbildungssysteme (zum Beispiel das irische) Elemente von Microcredentials integrieren und im Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) verorten, sind ganzheitlich ausgerichtete Systeme (zum Beispiel das österreichische oder das deutsche) weiter davon entfernt.

Darüber hinaus zeigen die Good-Practice-Beispiele, dass Microcredentials je nach Zielgruppe, Umfang und Einsatzkontext sehr unterschiedlich gestaltet sein können – von einfachen, klar abgegrenzten Kompetenznachweisen bis hin zu komplexeren Einheiten.

Auf den Webseiten der „Pionier“-Projekte finden sich Beispiele bereits entwickelter Microcredentials oder vergleichbarer Einheiten (Units oder Module). Bei den „jüngeren“ Erasmus+-Projekten³ liegt der Schwerpunkt neben der Entwicklung und Implementierung von Microcredentials auf der Unterstützung von Bildungspersonal: Sie stellen methodische Hinweise, Leitfäden und Templates bereit, die dabei helfen, Microcredentials systematisch zu planen, zu gestalten und in der Bildungspraxis umzusetzen.

³ Die „jüngeren“ Projekte (Start ab 2023) waren zur Zeit der Erstellung dieser Broschüre (Anfang 2026) erst kurz beendet oder laufen noch, zum Teil (Projekt Mastery) bis Ende 2026. Daher sind weitere Ergebnisse zu erwarten.

II.2 Die Good-Practice-Beispiele⁴

RetRail  <i>Start:</i> November 21 <i>Fokus:</i> Upskilling/Reskilling; Anerkennung von Microcredentials in sektoralen Netzwerken	CREDiN GREEN  <i>Start:</i> Januar 22 <i>Fokus:</i> Upskilling von Führungskräften; strategische Fachkräfteentwicklung
MOTIV-Action  <i>Start:</i> April 21 <i>Fokus:</i> Upskilling geringqualifizierter Erwachsener; online-gestützte Beratung	
BEM  <i>Start:</i> Januar 23 <i>Fokus:</i> Arbeitsmarktrelevante Microcredentials; Rahmenwerk für die Entwicklung von Microcredentials	Mastery  <i>Start:</i> Januar 24 <i>Fokus:</i> Microcredentials für horizontale Prioritäten; Aufwertung transversaler Kompetenzen



Über die hier in den Fokus gerückten Schwerpunkte hinaus enthalten die Projekte weitere Anregungen für die Entwicklung und Umsetzung von Microcredentials. Ein Blick auf die Webseiten der auf den nächsten Seiten vorgestellten Projekte lohnt sich!

⁴ Die fünf Projekte sind kofinanziert durch die Europäische Union.

Good Practice I:**RetRail – New Trends in Retail Commerce****Fokus:** Upskilling/Reskilling; Anerkennung von Microcredentials in Netzwerken**Projektinformation:****Titel:** RetRail – New Trends in Retail Commerce**Förderlinie:** Erasmus+ Leitaktion 2 (KA2)**Laufzeit:** 01.11.2021 – 31.10.2023**Koordinierende Einrichtung:** Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Valencia**Partnerländer:** Bulgarien, Griechenland, Portugal, Slowenien, Rumänien, Zypern**Projektwebsite:** <https://retrain.eu/>

Ausgangspunkt von RetRail: KMU im Einzelhandel sehen sich einem rasch wandelnden Kompetenzbedarf gegenüber. Verschärfte Konkurrenz durch weltweite Anbieter ebenso die Zunahme des eCommerce in diesem Sektor machen kontinuierliche Anpassungen des Kompetenzprofils der Mitarbeitenden nötig.

Microcredentials sind eine Antwort. Sie sind ein flexibles Instrument, das sowohl für Upskilling (Verbesserung bestehender Kompetenzen) als auch für Reskilling (Erwerb neuer Kompetenzen) eingesetzt werden kann.

Der portugiesische Projektpartner von RetRail, CECO, ist ein nationales Kompetenzzentrum mit regionalen Standorten in Lissabon, Porto und Coimbra. Durch die Nähe zur nationalen Arbeitsbehörde sowie durch Kooperationen mit Bildungsanbietern, Unternehmen, Branchenverbänden wird landesweit Anpassung von Kompetenzen im Handels- und Dienstleistungssektor gefördert.

Aus der Perspektive von CECO wird gezeigt, wie das Ziel einer kontinuierlichen Anpassung von Kompetenzen auf sektoraler und regionaler Ebene gelingen kann⁵:

- Der *Trainingsbedarf* wird durch Einbeziehen relevanter Akteurinnen und Akteure des Arbeitsmarktes, Kammern, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter/innen ermittelt.
- Die *Bereitstellung der Lerneinheiten* findet unter Berücksichtigung des ermittelten Bedarfs und in enger Abstimmung mit oben genannten Akteurinnen und Akteuren statt.

⁵ Weitere Informationen finden Sie in der Präsentation "Microcredentials for the labour market – focus on retail: a case from Portugal". <https://www.cedefop.europa.eu/en/events/peer-learning-activity-microcredentials-labour-market-sectoral-approach-manufacturing-and-retail>

- Die Lernmodule von RetRail sind *kurze* (ab 10 bis 60 Stunden), *bedarfsorientierte und zertifizierbare* Einheiten, die flexibel kombinierbar sind.
- Für die *Feststellung der Lernergebnisse* gibt es klare Vorgaben. Jedes Tool enthält Hilfestellungen zur Selbstevaluation des Lernergebnisses: „Quiz“, „Detective stories“ oder „Reality checks“ – „questions that help you to evaluate if your business is ready to implement the topic learnt in this module“ (a.a.O.).
- Die *Qualität* wird gesichert indem nur national akkreditierte Bildungsanbieter mit der Vermittlung der Module betraut werden.
- Die durch Bearbeiten eines Moduls erreichten Lernergebnisse werden durch Badges „Lisbon City of Learning by badgecraft“ *zertifiziert*. Diese Badges sind bei allen Unternehmen des Sektors in der Region und darüber hinaus *anerkannt*.



Quelle: <https://cityoflearning.eu>

Cities of Learning

Lissabon ist Mitglied in „Cities of Learning“, einem globalen Netzwerk von Städten, Gemeinden und Bildungsakteuren, die eine gemeinsame Plattform nutzen (siehe Teil III dieser Broschüre). *Lisbon City of Learning* ist ein Beispiel, wie eine Stadtverwaltung gemeinsam mit Schulen, Kammern, Unternehmen und weiteren Akteurinnen und Akteuren ein offenes Lernökosystem schafft. Die Zusammenarbeit basiert auf einer digitalen Plattform, die Lernangebote sichtbar macht, Open Badges vergibt und die relevanten Akteurinnen und Akteure vernetzt (Cedefop 2023).



Um das für die Anerkennung essenzielle „gegenseitige Vertrauen“ aller Beteiligten zu erzielen, sind die wesentlichen Akteurinnen und Akteure auf sektoraler und regionaler Ebene in den *gesamten Prozess* der Entwicklung des modularen Weiterbildungsangebotes einbezogen oder werden kontinuierlich informiert.

Good Practice II:**CREDinGREEN – Zukunftssicherung von Unternehmen im Tourismussektor Europas****Fokus:** Upskilling von Führungskräften; Strategische Fachkräfteentwicklung**Projektinformation:**

Titel: CREDinGREEN – Zukunftssicherung von Unternehmen im Tourismussektor Europas
Förderlinie: Erasmus+ Leitaktion 2 (KA2)
Laufzeit: 01.01.2022 – 31.12.2023
Koordinierende Einrichtung: Fachhochschule des Mittelstandes (FHM), Bielefeld
Partnerländer: Deutschland, Italien, Portugal, Rumänien, (sowie das 37 Länder umfassende Netzwerk E.N.T.E.R.)
Projektwebsite: www.credingreen.com



Der Tourismussektor ist besonders abhängig von unerwartet auftretenden globalen Ereignissen und von weltpolitischen Strategien. Deutlich wurde dies während der Covid 19 Pandemie. Doch auch der europäische Green Deal hat zu Veränderungen des Tourismusmarktes geführt.

Ausgangspunkt des Erasmus+-Projektes CREDinGREEN war die Suche nach Wegen, um die Resilienz kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) des europäischen Tourismussektors gegenüber laufenden und unerwartet auftauchenden Herausforderungen zu stärken.

Das Projekt gliedert sich in drei Meilensteine. Im Mittelpunkt steht das modular aufgebaute CREDinGREEN Trainingsprogramm (Meilenstein 2). Es ermöglicht das gezielte

Upskilling von Führungskräften und unterstützt die strategische Fachkräfteentwicklung durch onlinebasierte Weiterbildungsmodul. So können Führungskräfte Marktveränderungen frühzeitig erkennen und wichtige Entscheidungen für ihr Unternehmen treffen.

Das CREDinGREEN-Trainingsprogramm umfasst fünf Themenbereiche (EU-Green Deal, Marketing, Food&Bio, Energy&Efficiency, Circular Economy), die wiederum jeweils drei bis fünf (insgesamt 20) Lerneinheiten enthalten.

Meilenstein 1:**CREDinGREEN EU-weite Umfrage im Tourismussektor**

Ermittlung des Bedarfs nachhaltiger Tourismuswirtschaft

Meilenstein 2: CREDinGREEN Trainingsprogramm

Entwicklung EU-weit zertifizierbarer Lerneinheiten

Meilenstein 3: CREDinGREEN Strategiepapier

Empfehlungen für bildungspolitische Entscheidungsträger.

Die Lerneinheiten werden über Präsenz- oder Blended-Learning-Formate, Webinare, online Tutorials oder im Selbstlern-Verfahren angeboten. Am Ende jeder Einheit werden die Lernergebnisse von den Lernenden über unterschiedliche Methoden festgestellt (Multiple-Choice-Tests, Präsentationen, Selbst-Evaluation anhand von Leitfragen). Es werden ECTS-Punkte vergeben.

Good Practice III:

MOTIV-ACTION – Motivating Low-Skilled Adults in Accessing Upskilling Pathways to Increase Job Opportunities



Fokus: Upskilling geringqualifizierter Erwachsener; Module für online-gestützte Beratung

Projektinformation:

MOTIV-ACTION – Motivating Low-Skilled Adults in Accessing Upskilling Pathways to Increase Job Opportunities

Förderlinie: Erasmus+ Leitaktion 2 (KA2)

Laufzeit: 01.04.2021 – 31.03.2023

Koordinierende Einrichtung: Igitego (Schweden)

Partnerländer: Belgien, Bulgarien, Griechenland, Spanien, Frankreich, Italien, Lettland, Portugal, Schweden

Projektwebsite: <https://motiv-action.eu>



Motiv-Action erleichtert geringqualifizierten Erwachsenen den Zugang zu Weiterbildung und zum Arbeitsmarkt. Beratung spielt bei dieser Zielgruppe eine entscheidende Rolle. Daher richtet sich MOTIV-ACTION auch an Berufsberater und -beraterinnen, deren Beratungsleistungen durch Integration digitaler Elemente optimiert wird.

MOTIV-Action im Kontext

Der schwedische Koordinator IGITEGO bringt die Perspektive eines Landes ein, das stark auf digitale Lösungen und soziale Innovation im Arbeitsmarkt setzt. MOTIV-Action ist im Kontext eines seit 2023 laufenden schwedischen Reformprogramms zur Förderung von lebenslangem Lernen durch Weiterbildung und Umschulung zu sehen. Es fördert Beschäftigungsfähigkeit durch verbesserten *Zugang zu Information, professioneller Beratung und Stärkung der Selbstständigkeit* der Lernenden.

Zur Unterstützung der Beratung hat Motiv-Action eine Reihe von e-Learning Module entwickelt:

- Beratungsfachkräfte werden angeregt und befähigt, digitale Technologien in ihre tägliche Arbeit einzubeziehen. Sie lernen verschiedene Kanäle (online, mobil, persönlich) für flexible Beratung zu nutzen und den Beratungsprozess stärker zu personalisieren.
- Niedrigqualifizierte Erwachsene gelangen durch das digitalisierte Beratungsangebot zu mehr Autonomie im Bewerbungsprozess. Sie lernen den Umgang mit digitalen Tools für Arbeitssuche und Weiterbildung. Das verschafft ihnen Unabhängigkeit bei der Navigation durch Beschäftigungs- und Lernmöglichkeiten.

Die MOTIV-ACTION massive open online courses ([MOOC](https://mooc.motivaction.eu)) sind über die Projektwebsite in neun Sprachen verfügbar. Die drei Module sind wiederum in drei oder vier „Lessons“ unterteilt. Am Ende jeder Lesson findet sich ein Quiz, dessen Bestehen den Fortgang erlaubt.



Quelle: <https://mooc.motivaction.eu>



Interessiert? Über ein einfaches Registrierungsverfahren erhalten potenzielle Nutzerinnen und Nutzer Zugang und können die MOOCs bearbeiten.

Good Practice IV:**BEM – Beyond Europe with Micro-credentials**

Fokus: Arbeitsmarktrelevante Microcredentials; Rahmenwerk für Entwicklung

Projektinformation:

Titel: Beyond Europe with Micro-credentials (BEM)

Förderlinie: Erasmus+ Leitaktion 2 (KA2), Capacity Building

Laufzeit: 01.01.2023 – 31.12.2025

Koordinierende Einrichtung: Sächsische Bildungsgesellschaft für Umweltschutz und Chemieberufe Dresden mbH (SBG), Deutschland

Partnerländer: Armenien, Deutschland⁶, Georgien, Montenegro, Nordmazedonien, Norwegen, Serbien, Ukraine

Projektwebsite: <https://www.bibb.de/en/174468.php>



Das Projekt *Beyond Europe with Micro-credentials (BEM)* hat arbeitsmarktrelevante Microcredentials für spezielle Zielgruppen entwickelt. Microcredentials wurden als geeignet befunden, flexibel auf sich rasch wandelnde Bedürfnisse von Lernenden, Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu antworten. – In BEM arbeiten 17 Partner aus acht Ländern, hiervon etliche aus Nicht-EU-Mitgliedstaaten, zusammen. Die Partnerschaft ist breit angelegt: Neben Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, und Bildungs- und Entwicklungsagenturen sind auch die nationalen Berufsbildungsinstitute einiger Länder vertreten. Die Ziele von BEM im Einzelnen:

- Bereitstellen eines Rahmenwerks für die einheitliche Entwicklung von Microcredentials in den Partnerländern.
- Entwicklung von Microcredentials, die auf die Anforderungen der lokalen/regionalen Betriebe zugeschnitten und so für den Arbeitsmarkt relevant sind.
- Verbesserung des Zugangs zu Bildung für Gruppen, die nicht oder nicht mehr vom formalen Bildungsangebot erreicht werden.
- Förderung der internationalen Zusammenarbeit zwischen Anbietern beruflicher Bildung und den nationalen Berufsbildungsinstituten.

BEM für arbeitsmarktrelevante Microcredentials

In verschiedenen Arbeitspaketen wurden in BEM Materialien bereitgestellt, die Bildungseinrichtungen aus den unterschiedlichen Berufsbildungssystemen bei allen Fragen rund um Microcredentials unterstützen. Auf Grundlage einer vergleichenden Analyse von Lernergebnisbeschreibungen in den Partnerländern wurde ein umfassendes methodologisches Rahmenwerk erarbeitet. Dieses sorgt für

⁶ Der Partner aus Deutschland ist das Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Klarheit der Begriffe verhilft den Partnern zu einer „gemeinsamen Sprache“. Konkrete Unterstützung beim Erstellen arbeitsmarktrelevanter Microcredentials bietet das BEM-Template.

Das BEM-Template

- unterstützt die Ermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen, die sich aus Anforderungen von Unternehmen ableiten.
- beschreibt diese Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen in Form von Lernergebnissen.
- legt Verfahren der Feststellung erworbener Kompetenzen fest.
- benennt Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Microcredentials.

Entwicklung von Microcredentials für Schlüsselsektoren

Auf Grundlage dieses gemeinsamen Verständnisses und Handwerkszeugs wurden in BEM 52 Microcredentials für fünf verschiedene Schlüsselsektoren – Baugewerbe, IT, Gastgewerbe, verarbeitendes Gewerbe und Landwirtschaft – entwickelt. Jedes Land hat sich auf branchenspezifische Kompetenzen konzentriert, sodass arbeitsmarktrelevante Microcredentials entstanden sind, die Beschäftigungsfähigkeit und lebenslanges Lernen unterstützen.

Kooperative Entwicklungsarbeit über Grenzen hinweg

Zentrales Element der Entwicklungsarbeit war eine Reihe von Online-Workshops. In denen waren unter anderem berufliche Schulen und Bildungsanbieter aus den acht beteiligten Ländern vertreten. In diesen virtuellen Treffen legten die Partner die Standards für Microcredentials fest und stärkten die Einbindung relevanter Stakeholder. Darüber hinaus vermittelten Videosequenzen Informationen zu aktuellen Fragen der beruflichen Bildung in den Partnerländern.

*Ausblick: Microcredentials Going Digital*

Die BEM-Microcredentials werden als Digital-Credentials in die Skillsbank⁷ und den Europass integriert und somit europaweit zugänglich gemacht. Das stärkt deren Bedeutung für den Arbeitsmarkt in Europa und darüber hinaus.

⁷ www.skillsbank.eu/

Good Practice V:**Mastery – Micro Credentials Reliability Unleashing Green Economy**

Fokus: Microcredentials für horizontale Prioritäten; Aufwertung transversaler Kompetenzen

Projektinformation:

Titel: MASTERY – Micro Credentials Reliability Unleashing Green Economy

Förderlinie: Erasmus+ Leitaktion 2 (KA2), Forward-Looking Project

Laufzeit: 01.01.2024 – 31.12.2026

Koordinierende Einrichtung: SFC – Sistemi Formativi Confindustria (Italien)

Partnerländer: Italien, Spanien, Bulgarien, Belgien, Finnland

Projektwebsite: <https://mastery-microcredentials.eu>



„The future belongs to professionals who understand that economic success and environmental responsibility aren't competing goals. They are complimentary strategies.“

Mastery Video Clip: <https://www.youtube.com/watch?v=nM9lr5cW6P4>

Mastery geht davon aus, dass wirtschaftlicher Erfolg und ökologische Verantwortlichkeit sich nicht ausschließen, sondern ergänzen. Richtig angegangen kann der ökologische Wandel zu einem Entwicklungsmotor für Unternehmen und Gesellschaft werden. Mastery identifiziert Microcredentials als entscheidendes Hilfsmittel dafür und stellt Rahmenbedingungen für deren Einführung in Schlüsselsektoren der „ökologischen Transformation“ bereit. Somit schließt das Projekt die Lücke zwischen Visionen europäischer Politik und konkretem Bedarf der Wirtschaft.

Transversale Skills aufwerten

Das Mastery Konsortium besteht acht Partnern aus fünf Ländern und wird durch SFC Sistemi Formativi Confindustria⁸ koordiniert. Es ist eng in die „Grüne Ökonomie“ eingebunden und ermittelt kontinuierlich deren aktuellen Bedarf an Kompetenzen. Dabei hat sich gezeigt, dass für nachhaltiges berufliches Handeln neben den fachlichen besonders auch die überfachlichen, transversalen Skills relevant sind. Diese sind jedoch häufig unterbewertet und werden selten explizit dokumentiert und nachgewiesen. Mastery sieht in Microcredentials ein geeignetes Instrument, die gerade für die Arbeit in nachhaltig wirtschaftenden Unternehmen wichtigen transversalen Kompetenzen aufzuwerten.

⁸ **Sistemi Formativi Confindustria (SFC)** ist die Weiterbildungs- und Forschungsorganisation des italienischen Unternehmerverbandes. Confindustria ist der Dachverband der Arbeitgeber und gilt als zentrale Stimme der italienischen Wirtschaft.

Methodologie für qualitativ hochwertige Microcredentials

Qualitativ hochwertige Microcredentials sind entscheidend für die Anpassung des Kompetenzprofils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Erfordernisse nachhaltigen Wirtschaftens. Daher stellt Mastery für Bildungspersonal eine Methodologie der Entwicklung von Microcredentials bereit. Wichtig ist dabei die Orientierung an einheitlichen Standards. Mastery lehnt sich an die in der Ratsempfehlung von 2022 festgelegten „Europäische(n) Standardelemente zur Beschreibung eines Microcredentials“ (Rat der Europäischen Union, 2022, Seite 21 f.) an.

Auf Grundlage dieser Methodologie entwickeln die Mastery Partner eine Reihe von Microcredentials zur Umsetzung in den fünf beteiligten Ländern. Im Folgenden werden beispielhaft 12 Module aufgeführt, die Fachkräfte in vier Sektoren (aus den Bereichen Holz, Bau, Energie) zu nachhaltigem Handeln befähigen sollen. Die vier sektorspezifischen Module werden durch acht überfachliche Module ergänzt. Letztere lassen sich selbstverständlich auch auf andere Sektoren übertragen, in denen Nachhaltigkeit eine besondere Rolle spielt.

Branchenspezifisch			
Ressourcenorientierten Ansatz entlang der Lebensmittel Wertschöpfungskette anwenden.	Umweltfreundliche Materialien im Bauwesen auswählen.	Energie- und ressourcenschonende Systeme in der Produktion entwerfen.	„Cradle to Cradle-Design“ ⁹ anwenden.
Transversal			
Materialausgaben und Abfall reduzieren.			
Zu Nachhaltigkeitszertifikaten und Standards beraten.			
Nachhaltigkeitsleistung messen und berichten.			
Einhaltung von Umweltgesetzen sicherstellen.			
Andere zu Nachhaltigkeitsthemen schulen.			
Zirkuläre und sozial verantwortliche Anforderungen umsetzen.			
Gemeinsame Nachhaltigkeitsinitiativen entwickeln.			
Nachhaltige Investitionen bewerten.			

Mastery Microcredentials für unterschiedliche Akteurinnen und Akteure

- **Berufsbildungseinrichtungen** erhalten ein Werkzeug, um nachhaltige Kompetenzen gezielt und zertifizierbar zu vermitteln und nachzuweisen.
- **Unternehmen** bilden Mitarbeitende gezielt weiter, um Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.
- **Fachkräfte** profitieren von transparenten, von Unternehmen anerkannte Lernbausteinen, die ihre Beschäftigungsfähigkeit im grünen Sektor stärken.



Ausblick: Mastery läuft noch bis Ende 2026.

Weitere (Zwischen-)Ergebnisse können Sie über Newsletter oder Podcasts abrufen, ergänzt durch Webinare. Besuchen Sie die Mastery Website regelmäßig!

⁹Cradle to Cradle (C2C) -Design denkt Produkte von Anfang an so, dass sie *keinen Abfall erzeugen*, sondern *dauerhaft im Kreislauf bleiben*.

III. Unterstützung

Um qualitativ hochwertige Microcredentials zu entwickeln und umzusetzen, können Sie auf einschlägige Erfahrungen aus anderen Erasmus+-Projekten und eine Reihe unterstützender Materialien zurückgreifen. Im Folgenden finden Sie eine Auswahl an Leitfäden und Handreichungen sowie Links zu diesen Informationsquellen¹⁰.

III.1 Lernergebnisorientierung als Grundlage von Microcredentials

Die Orientierung an Lernergebnissen bildet eine wesentliche Grundlage für Microcredentials. Das Nationale VET-Team¹¹ bei der NA-BIBB begleitet Sie mit praxisnahen Leitfäden oder maßgeschneiderten Workshops bei Fragen, die dabei entstehen. <https://www.na-bibb.de/service/unser-netzwerk/vet-team>

Nationales
VET-Team

Beratung – Schulung – Transfer



Zentrales Element ist die *Roadmap Lernergebnisorientierung*. Dort erfahren Sie, wie Sie Schritt für Schritt Lernergebnisse entwickeln, erfassen und dokumentieren können. Die *Roadmap Lernergebnisorientierung* wird durch eine Reihe weiterer Instrumente ergänzt.

Darüber hinaus finden Sie unter *Lernergebniseinheiten von A – Z* eine Auswahl schon fertig formulierter und erprobter Lernergebniseinheiten aus abgeschlossenen Erasmus+ geförderten Projekten. Diese Projektergebnisse sind für die Erstellung von Microcredentials hilfreich.

Besuchen Sie die Projektplattform der NA-BIBB!
www.na-bibb.de/Lernergebnisse-und-Qualität



III.2 Entwicklung und Umsetzung von Microcredentials

Die in III.2 genannten Instrumente unterstützen den gesamten Prozess der Entwicklung und Umsetzung von Microcredentials. Sie geben praktische Hinweise zu Strukturmerkmalen, zeigen Wege zur Integration der in der EU-Ratsempfehlung von 2022 genannten Elemente auf und liefern Hinweise auf die Dokumentation von Microcredentials in Form digitaler Credentials.

Die beiden folgenden Publikationen liefern das Handwerkszeug für die Entwicklung kleinerer Einheiten von Lernergebnissen. Sie ergänzen sich und können daher gemeinsam genutzt werden.

European guidelines for the development and writing of short, learning-outcomes-based descriptions of qualifications (EQF-Europass project group, 2024). <http://data.europa.eu/doi/10.2801/838553>

Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook – second edition Cedefop (2022). <http://data.europa.eu/doi/10.2801/703079>

¹⁰ Ausführliche Informationen zu den einzelnen Instrumenten finden Sie in der Handreichung “Microcredentials In Erasmus+, Unterstützungsmaterial für die Erstellung”. www.na-bibb.de/Lernergebnisse-und-Qualität.

¹¹ VET= Vocational Education and Training

ETF Guide to design, issue and recognise Microcredentials

Dieser *Leitfaden der European Training Foundation (ETF)* ist eine umfassende Darstellung der verschiedenen Aspekte von Microcredentials von der Entwicklung bis zur Anerkennung. Er enthält praktische Ratschläge für die Gestaltung von Microcredentials unter Verwendung der in der Ratsempfehlung vom Juni 22 vorgeschlagenen Merkmale von Microcredentials.

<https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2023-05/Micro-Credential%20Guidelines%20Final%20Delivery.pdf>

BREVapp: Microcredentials in Digital Credentials dokumentieren

Im Rahmen des Erasmus+-Projekts *BREVET – Broadening the Recognition Ecosystem in VET with Micro-Credentials* wurde die BREVapp bereitgestellt. Diese bietet praktische Unterstützung für Bildungseinrichtungen, die Microcredentials ihrer Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Form von digitalen Credentials dokumentieren wollen. <https://brevet.openrecognition.org/resources/>

Kompetenzwerkstatt – Vom Arbeitsprozess zu Kompetenzdefinitionen

Das Konzept der *Kompetenzwerkstatt* basiert darauf, systematisch berufstypische Arbeitsprozesse zu analysieren, daraus Kompetenzdimensionen nach DQR abzuleiten und Orientierungspunkte für den Unterricht anzubieten. Kernelement ist die Arbeitsprozessmatrix. – Diese eignet sich für die Entwicklung von Microcredentials. <https://www.kompetenzwerkstatt.net/>

III.3 Standards und Anerkennung

Für Anerkennung von Microcredentials ist Verständigung der Partner auf gemeinsame Standards entscheidend. Im Folgenden finden Sie eine Auswahl.

Prinzipien und Standards für Microcredentials gemäß der EU-Ratsempfehlung Juni 2022

Die *Prinzipien und Standards der Ratsempfehlung vom Juni 2022* sind ein Qualitätsrahmen, der sicherstellt, dass Microcredentials europaweit verlässlich, transparent und anschlussfähig sind. Sie schaffen ein gemeinsames Fundament, damit Microcredentials nicht als beliebige Kleinzertifikate wahrgenommen werden, sondern als strukturierte, hochwertige Nachweise für Lernergebnisse (vgl. ABl. EU C 243/02, S. 21 ff, 2022).

Hamburger Standards für Weiterbildungsbausteine

Ansätze zur Sicherstellung der Arbeitsmarktrelevanz finden sich in den Hamburger Standards für Weiterbildungsbausteine. Zwar sind sie nicht im europäischen Kontext entstanden, dennoch können sie wertvolle Hinweise für die Entwicklung von Microcredentials im Rahmen von Erasmus+ liefern. https://www.netz3l.de/media/public/db/media/13/2017/08/761/netz3l_handrkompest_03.pdf und https://www.netz3l.de/media/public/db/media/13/2017/08/761/netz3l_handrvorausswbb_06.pdf <https://www.netz3l.de/Veroeffentlichungen/Veroeffentlichungen-1093.html>

OpenBadge Standard 3.0

Für Transparenz, Anerkennung und Übertragbarkeit von Microcredentials ist der OpenBadge Standard 3.0 zentral. Er schafft die technische Grundlage, um Microcredentials standardisiert darzustellen, qualitätsgesichert zu dokumentieren, international anschlussfähig zu machen und maschinenlesbar in Lern- und Personalentwicklungssysteme zu integrieren.

<https://www.die-bonn.de/doks/2024-Microcredentials-und-Badges-01.pdf>

III.4 Netzwerke und Plattformen

Gegenwärtig gibt es in Europa eine Reihe von Netzwerken und Plattformen, die Microcredentials für die berufliche Bildung entwickeln und bereitstellen. Diese fokussieren auf praxisnahe Weiterbildung, digitale Badges und die Anerkennung von kurzen Qualifikationen im Arbeitsmarkt. – Nicht alle sind für Erasmus+-Projekte geeignet, da zu spezifisch oder mit hohen Kosten verbunden. Im Folgenden eine Auswahl an Plattformen, die Sie für Ihr Erasmus+-Projekt nutzen können.

Plattform dqf.eu

Für Erasmus+-Projekte kann die Plattform *dqf.eu* eine geeignete Lösung sein, da sie vollständig dem *W3C-Standard für Open Badges 3.0* entspricht. Das *Skillman Digital Qualification Framework* ergänzt diese technische Basis, indem es beauftragten Ausstellern ermöglicht, *Referenzen des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF)* nahtlos in Zeugnisse, Microcredentials und andere Zertifizierungen zu integrieren.

<https://dqf.eu/dqf-digital-credentials>

<https://www.w3.org/TR/vc-data-model-2.0>

Cities of Learning

„*Cities of Learning*“ (CoL) ist eine webbasierte Plattform- und Netzwerk-Initiative, die darauf abzielt, das Lernen in Städten oder Regionen sichtbarer, zugänglicher und sinnvoller zu machen. Sie verbindet örtliche (physische) Lernangebote mit digitalen Lerngelegenheiten. Jedes Lernangebot wird mit *digitalen Open Badges* verknüpft.¹² <https://global.cityoflearning.eu/en/about>

ENIC-NARIC Gateway for recognition of qualifications

Microcredentials (insbesondere für Berufliche Bildung) können grundsätzlich im ENIC-NARIC-Netzwerk geprüft und (teil-)anerkannt werden. Ob und in welchem Umfang Anerkennung erfolgt, hängt aber stark von der konkreten Ausgestaltung des Microcredential (Lernergebnisse, NQF/EQF-Levelzuordnung, Umfang/ECTS-Äquivalente, Qualitätssicherung, ausstellende Institution) sowie von nationalen Regelungen ab. <https://www.enic-naric.net/>

¹² Siehe dazu auch „Lisbon Cities of Learning“, Teil II dieser Broschüre.

Resümee: Überlegungen für die Entwicklung von Microcredentials

Microcredentials gewinnen in Erasmus+-Projekten zunehmend an Bedeutung. Die Erfahrungen aus den Good-Practice-Beispielen und die Sichtung zahlreicher Unterstützungsinstrumente zeigen, worauf Bildungspersonal achten sollte, bevor es eigene Microcredentials entwickelt. Im Folgenden finden Sie einige zentrale Überlegungen, die im Vorfeld wichtig sind, damit qualitativ hochwertige und praxistaugliche Microcredentials entstehen.

Auch in Ländern mit *ganzheitlichem Berufsbildungssystem*, in denen modulare Konzepte nicht im formalen System verankert sind, werden Microcredentials zunehmend angewendet – etwa in non-formalen Formaten des lebenslangen Lernens oder in der betrieblichen Weiterbildung. Besonders häufig sind sie in innovationsstarken Unternehmen, der Industrie 4.0 mit Qualifizierungsbedarf in KI, Data und Cybersecurity oder in der Green Economy zu finden.

Microcredentials können dem *Fachkräftemangel* entgegenwirken, indem sie schnelle, praxisnahe und arbeitsmarktorientierte Qualifizierung ermöglichen. Sie verkürzen Lernwege, vermitteln unmittelbar einsetzbare Kompetenzen und unterstützen gezieltes Upskilling und Reskilling, ohne dass Beschäftigte lange ausfallen. Zudem erschließen sie zusätzliche, bisher unerschlossene Arbeitskräftepotenziale – etwa von Quereinsteigenden, berufsrückkehrenden Personen oder international qualifizierten Fachkräften.

Unternehmensspezifisch entwickelte Microcredentials können die berufliche Mobilität einschränken und die Abhängigkeit der Beschäftigten vom Arbeitgeber erhöhen, da sie vor allem auf interne Bedarfe ausgerichtet sind. Durch die gezielte Integration transversaler Kompetenzen – etwa Problemlösungsfähigkeit, digitale Grundkompetenzen, Kommunikation oder Lernkompetenz – lässt sich dieses Risiko jedoch reduzieren. Solche überfachlichen Fähigkeiten stärken die *Beschäftigungsfähigkeit*, weil sie die Anschlussfähigkeit der Microcredentials über das einzelne Unternehmen hinaus sichern und den Einsatz der erworbenen Qualifikationen in unterschiedlichen beruflichen Kontexten ermöglichen.

Ermittlung des aktuellen und zukünftigen *Trainingsbedarfs* ist notwendige Voraussetzung für die Entwicklung von Microcredentials. Bei Erasmus+-Projekten wird daher in der Anfangsphase Wert auf eine umfassende Bedarfserhebung gelegt. Am Projekt RetRail hat sich gezeigt, dass durch Einbeziehen maßgeblicher Akteurinnen und Akteure des Arbeitsmarktes, der Kammern, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter/-innen auf regionaler und sektoraler Ebene passgenaue Lernkonzepte resultieren.

Zur Sicherung der *Qualität* von Microcredentials stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung. EQAVET – der europäische Bezugsrahmen für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung – bietet ein umfassendes Set an Qualitätskriterien und Indikatoren. Im Projekt MASTERY werden die relevantesten EQAVET-Indikatoren genutzt, um die Qualität der Microcredentials-Angebote kontinuierlich zu verbessern. Selbstverständlich können Sie mit Ihren Projektpartnern alternative Methoden der Qualitätssicherung vereinbaren.

Für die *Anerkennung* von Microcredentials hat sich die Zusammenarbeit in regionalen und sektoralen Netzwerken bewährt. Gemeinsame Standards sowie die kontinuierliche Einbindung relevanter Stakeholder aus Wirtschaft, Politik und Bildungsanbietern in Entwicklung und Umsetzung sind dafür entscheidende Faktoren. Zudem ist es für die Anerkennung wesentlich, dass die zugrunde liegenden Lernergebnisse klar beschrieben, transparent dokumentiert und über europäische Instrumente wie Europass oder den Europäischen Qualifikationsrahmen eindeutig zuordenbar sind.

Um das für die Anerkennung essenzielle *gegenseitige Vertrauen* („Trust“) aller Akteurinnen und Akteure herzustellen, werden diese in den gesamten Prozess der Entwicklung und Umsetzung von Microcredentials einbezogen und kontinuierlich informiert. Ein weiterer zentraler Baustein der Vertrauensbildung ist die transparente Abstimmung von Rollen, Verantwortlichkeiten und Entscheidungsprozessen innerhalb der Partnerschaft, da klare Strukturen Verlässlichkeit schaffen und Unsicherheiten reduzieren.

Das Rad muss nicht neu erfunden werden. Lernergebniseinheiten und Microcredentials werden aus gutem Grund häufig nahezu gleichgesetzt: Microcredentials führen das Konzept der Lernergebniseinheiten weiter, jedoch mit einem stärkeren Fokus auf Eigenständigkeit und Transparenz. Daher lassen sich viele der bereits in Erasmus+-Projekten entwickelten *Lernergebniseinheiten für die Weiterentwicklung zu Microcredentials* nutzen.

Quellenverzeichnis

Cedefop (2009): *The Shift to Learning Outcomes: Policies and Practices in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.

https://www.cedefop.europa.eu/files/3054_en.pdf

Cedefop (2022): *Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook - second edition*. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/703079>

Cedefop (2023): *Microcredentials for labour market education and training: the added value for end users*. Publications Office of the European Union. Cedefop research paper.

<https://data.europa.eu/doi/10.2801/141643>

EQF-Europass project group (2024): *European guidelines for the development and writing of short, learning-outcomes-based descriptions of qualifications*. Publications Office of the European Union. Cedefop working paper series, 21. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/838553>

Europäische Kommission (2020): *European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0274>

OECD (2019): *Employment Outlook 2019 – The Future of Work*.

<https://www.oecd.org/employment-outlook/2019/>

Rat der Europäischen Union (2022): *Empfehlung des Rates vom 16. Juni 2022 zu einem europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit*. (2022/C 243/02).

Amtsblatt der Europäischen Union, C 243. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32022H0627%2802%29>

Die Nationale Agentur Bildung für Europa

Die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) besteht seit dem Jahr 2000 und arbeitet im Auftrag und mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ). Sie ist Nationale Agentur für das EU-Bildungsprogramm Erasmus+ im Bereich der Berufsbildung und der Erwachsenenbildung in Deutschland. Darüber hinaus nimmt sie zahlreiche europabezogene und internationale Aufgaben im Bereich der Berufsbildung und Erwachsenenbildung wahr. Sie arbeitet eng mit der EU-Kommission sowie auf nationaler Ebene mit Ministerien, Bundesländern, Sozialpartnern, Verbänden, Kammern, Unternehmen, Hochschulen und Bildungseinrichtungen zusammen.

www.na-bibb.de

Das Nationale VET-Team

Ein Team von nationalen VET-Expertinnen und Experten informiert und berät Projektträger/-innen sowie mobilitätsfördernde Einrichtungen sowohl zu Fragen der Lernergebnisorientierung als auch zu weiteren europäischen Berufsbildungsinstrumenten. Es erstellt praxisunterstützende Materialien und fördert den Erfahrungsaustausch auf nationaler und europäischer Ebene sowie den Aufbau von Netzwerken. Gefördert wird es aus Mitteln der Europäischen Kommission und des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ). Die NA beim BIBB koordiniert die Arbeit des Nationalen VET-Teams.

www.na-bibb.de/vet-team

Herausgeber:

Nationale Agentur Bildung für Europa
beim Bundesinstitut für Berufsbildung
(NA beim BIBB)
53142 Bonn
Tel.: 0228 107-1608

Verantwortlich: Berthold Hübers

Konzeption und Redaktion:

Gabriele Fietz, Gunnar Binda

Stand: 01.04.2026

Gestaltung: Blueberry – Agentur für
Design & Markenkommunikation,
www.go-blueberry.de

Bildnachweis Titel:

Aannne/AdobeStock

Gefördert vom:



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Erasmus+
Enriching lives, opening minds.



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend